



PARTSRÅDET

**Verksamhetsplan
och budget
2023**

INNEHÅLL

1	Kansliet.....	5
1.1	UPPDRAGET	5
1.2	KOMMUNIKATION	5
1.2.1	WEBBPLATSER.....	6
1.2.2	FILMMALLAR OCH INTERN BILDBANK.....	6
1.2.3	KOSTNADER FÖR KOMMUNIKATION	6
1.3	GEMENSAMMA RESURSER	6
1.4	ORGANISATIONSSCHEMA.....	7
1.5	STYRELSE OCH REPRESENTANTSKAP	8
1.6	SAMARBETE MED TRYGGHETSSTIFTELSEN	8
1.7	FINANSIERING.....	8
1.8	KOSTNADER	8
1.9	KAPITALFÖRVALTNING.....	8
1.10	EKONOMISKT RESULTAT/BUDGET 2023	9
2	Hållbart arbetsliv	10
2.1	UPPDRAGET	10
2.2	OPERATIVA RESURSER PARTSRÅDET.....	10
2.3	PROGRAMMET HÅLLBART ARBETSLIV OCH DESS TJÄNSTER.....	11
2.3.1	FORTSATT DIALOG MED LOKALA PARTER FÖR ATT OFTARE MÖTA DERAS BEHOV MED PROGRAMMETS TJÄNSTER.....	11
2.3.2	UTVECKLA LÅNGSIKTIGT HÅLLBARA TJÄNSTER GENOM MINSKAT KONSULTBEROENDE OCH ÖKAD DIGITALISERING	11
2.4	TJÄNSTERNA.....	11
2.5	UTFORMA STÖDJANDE AKTIVITETER OCH KOMMUNICERA PÅ ETT SÄTT SOM UNDERLÄTTAR FÖR LOKALA PARTER ATT KOMMA I GÅNG MED ANVÄNDNINGEN AV DIGITALA TJÄNSTER.....	14
2.5.1	KOMMUNIKATION OCH MARKNADSFÖRING.....	14
2.6	RESURSBEHOV.....	15
2.6.1	TJÄNSTEUTVECKLING OCH FÖRVALTNING.....	15
2.6.2	EKONOMI	15
2.7	KOSTNADSBUDGET 2023	15

3	Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv	17
3.1	BESKRIVNING AV UPPDRAGET	17
3.2	TIDSRAM OCH STYRGRUPPENS LEDAMÖTER	17
3.3	GJORDA PRIORITERINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR	18
3.4	PLANERADE AKTIVITETER OCH LEVERANSER – MOTTAGARE, PRESTATIONER OCH RESURSBEHOV	18
3.4.1	DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET VID ETT DIGITALT ARBETSSÄTT	18
3.4.2	PSYKISK OHÄLSA MED KOPPLINGEN TILL ARBETET	18
3.4.3	ARBETSANPASSNING OCH REHABILITERING	19
3.5	KOMMUNIKATION OCH UPPDATERINGAR	19
3.6	SAMORDNING OCH KOORDINERING AV INSATSER	19
3.7	UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING	19
3.8	KOSTNADSBUDGET 2023	20
4	Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå	21
4.1	BAKGRUND	21
4.2	UPPDRAG 2021–2023	22
4.2.1	STYRGRUPP	22
4.2.2	MÅLGRUPP	22
4.3	VERKSAMHETSINRIKTNING 2023	22
4.4	AKTIVITETER 2023	23
4.4.1	KÄNNEDOM OCH KUNSKAP	23
4.4.2	SAMVERKAN LÄNGST UT I ORGANISATIONEN	23
4.4.3	PARTSGEMENSAM KAPACITET	24
4.4.4	IMPLEMENTERING OCH FÖRVALTNING AV LOKAL SAMVERKAN	24
4.4.5	ÖVRIGA INSATSER	24
4.5	UPPFÖLJNING AV RESULTAT	25
4.6	RESURSER	25
4.6.1	OPERATIVA RESURSER	25
4.7	KOSTNADSBUDGET 2023	26
5	Centrala parter stöd till lokal lönebildning	27
5.1	BAKGRUND	27
5.2	UPPDRAG 2021–2023	27

5.3	STYRGRUPP	28
5.4	VERKSAMHETSPLAN 2023.....	28
5.4.1	LÖNEBILDNING	28
5.4.2	BESTA-VÄGEN	29
5.5	UPPFÖLJNING AV AKTIVITETER.....	29
5.5.1	UTVÄRDERINGSENKÄT.....	29
5.5.2	LÖPANDE UPPFÖLJNING OCH ANALYS AV WEBBSTATISTIK	29
5.6	RESURSER	29
5.6.1	OPERATIVA RESURSER	30
5.7	KOSTNADSBUDGET 2023.....	30

1 Kansliet

1.1 UPPDRAGET

Partsrådet ska ge stöd till de lokala parterna inom de sakområden som bestäms av de centrala parterna inom det statliga avtalsområdet genom kollektivavtal.

Kansliet verkställer de beslut som styrelse, förhandlingsledning och styrgrupper fattar och uppdrar åt kansliet. Kansliet ansvarar för att operativt styra och leda verksamheten för att säkerställa Partsrådets helhet genom; samordning, uppföljning och resurstöd för att möjliggöra ett effektivt utförande i verksamheten. Kansliet ansvarar för hur Partsrådets uppdrag genomförs.

Partsrådets styrning och organisation sågs över under hösten 2021 och har under 2022 implementerats. Förändringsarbetet med att bli ett Partsråd med en samordnad och planerad verksamhet med målgruppens behov i fokus pågår och kommer att fortsätta under 2023.

1.2 KOMMUNIKATION

En kommunikationsstrategi har fastställts för Partsrådets samlade kommunikation. Med den som utgångspunkt kommer de olika styrdokument som finns inom området att revideras och kommunikationsplaner utarbetas. I kommunikationsstrategin förtydligas bl a sambandet mellan verksamhets- och kommunikationsmål samt syftet med olika kommunikationskanaler.

Partsrådet har sedan hösten 2022 en partssammansatt kommunikationskommitté som syftar till att skapa en enad och partsgemensam kommunikation, ett arbete som fortsätter under 2023.

Målgruppen för Partsrådets verksamhet är gemensam. Det är därför ytterst viktigt att kansliet samordnar kommunikation och aktiviteter inom Partsrådet, d v s mellan arbetsområden och Partsrådet i sin helhet.

Igenkänningsfaktorn är viktig i kommunikation med målgruppen, som enkelt ska uppfatta när Partsrådet är avsändare. Att Partsrådet presenteras med tydligt och gemensamt budskap, t.ex. vid personliga möten eller vid evenemang, är också en viktig del i att skapa enhetlighet.

Nyhetsbrevet har setts över och ett utvecklingsarbete är påbörjat.

Partsrådet kommer också att fortsätta utveckla kommunikationen i sociala kanaler för att få ut budskap när så är lämpligt. Uppföljning visar på goda effekter av att använda dessa kanaler, exempelvis genererar inläggen ett ökat intresse för och en förbättrad kännedom om Partsrådet.

Partsrådetsdagarna är under 2023 ersatt av Partsrådetsdagar på två olika platser i Sverige. Partsrådet planerar även för någon aktivitet under Almedalsveckan. Dessa arrangemang syftar till att på ett resurseffektivt sätt presentera Partsrådets samlade utbud samt visa på goda lokala exempel.

1.2.1 WEBBPLATSER

I november 2020 lanserades en ny webbplats för partsradet.se. Förutom att skapa ett modernare och mer tillgängligt uttryck låg fokus på en grundkonstruktion som är enkel att utveckla. Partsrådet har under 2022 upphandlat ny webbyrå och samarbetet påbörjades i augusti. Webbyrån har under hösten gjort en användarundersökning inför kommande utvecklingsarbete. Under 2023 kommer ett omfattande arbete att göras för att migrera innehållet från satellitsajterna utbildning.partsradet.se, hotpajobbet.se och intra.partsradet.se till partsradet.se. Satellitsajterna kommer därefter att läggas ner. På så sätt blir förvaltning och utveckling mer kostnadseffektiv, besökarna blir tryggare när de bara har en sajt att relatera till, och allra viktigast, att besökare från organisationer med höga brandväggar får lättare att besöka oss. En webbplats där all information finns samlad underlättar också kommunikationen med målgruppen.

Förutom migreringen behöver struktur och innehåll på partsradet.se ses över. Det ska vara enkelt för målgruppen att nå Partsrådet och därför ses även vägen till kontakt med Partsrådet över med utgångspunkt i de behov som målgruppen har.

1.2.2 FILMMALLAR OCH INTERN BILDBANK

Arbetet med att ta fram koncept för filmproduktion pågår. Konceptet ska underlätta för varje arbetsområde att kunna fokusera på innehåll med utgångspunkt i Partsrådets grafiska profil samt för en ökad kostnadseffektivitet (filmbolag och e-utbildningsproducenter behöver inte uppfinna hjulet varje gång). Filmer, fotografier och illustrationer läggs i en för ändamålet skapad bildbank som även kommer att kunna användas av leverantörer och samarbetspartners.

Fotografierna och illustrationerna tas fram för att kunna leva länge, underlätta vid produktion av allt från powerpointpresentationer till större e-produktioner som webbtjänster och utbildningar, samt underlätta arbetet med bildsättning av innehåll i nyhetsbrev och på webben.

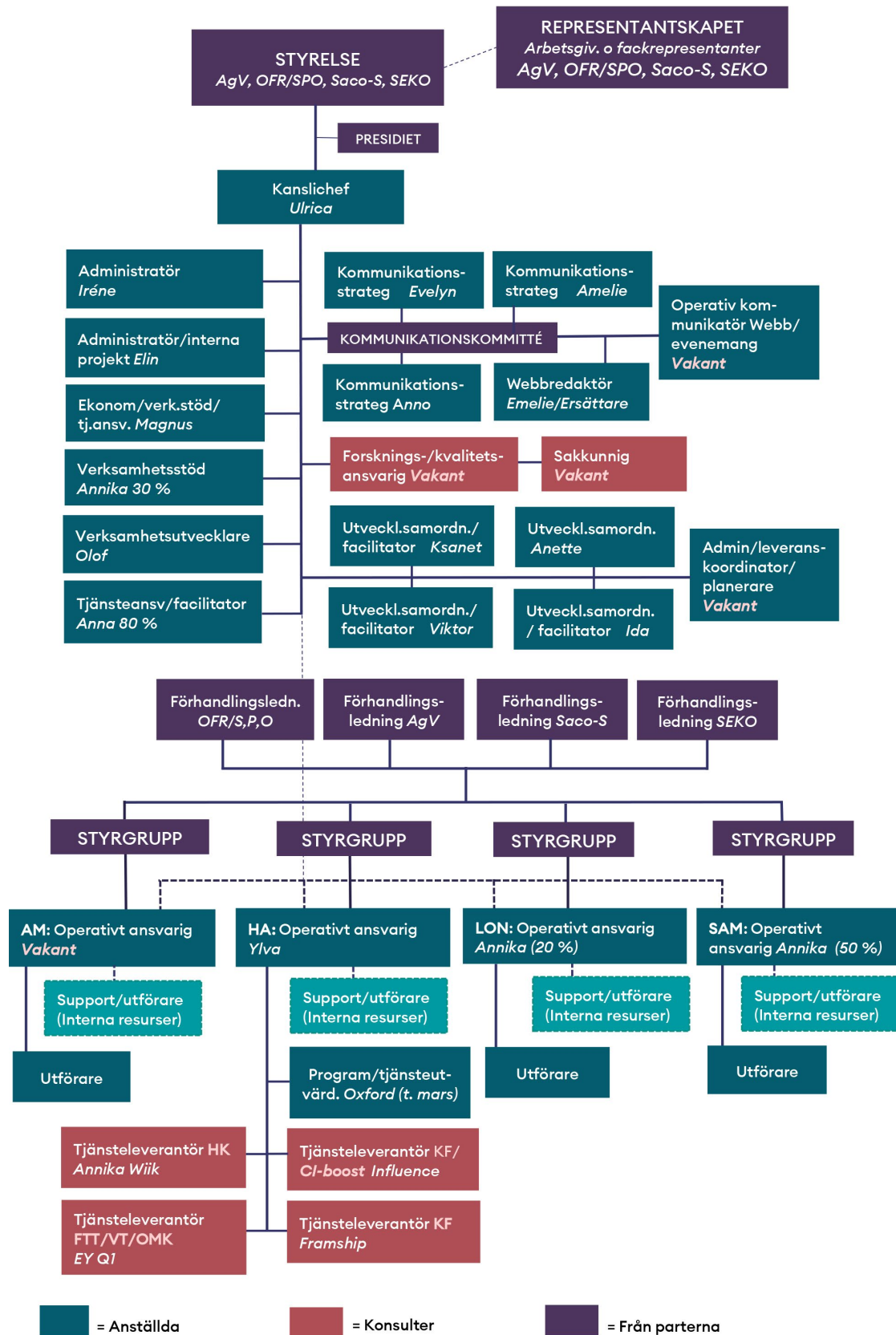
1.2.3 KOSTNADER FÖR KOMMUNIKATION

Budgeten för kommunikation omfattar kostnader för externa arrangemang, utveckling av hemsidan, migrering av satellitsajterna *hot på jobbet*, *utbildning* och *intra*, digitala medietjänster – nyhetsbrev, omvärldsbevakning, tillgänglighetsverktyg för partsradet.se, kanaler för förvaring/ distribution av filmer och poddavsnitt, mentimeterverktyg, produktion av innehåll för LinkedIn och Facebook samt statistikverktyg. Dessutom tillkommer kostnader för formgivning och produktion av gemensamma material, fotografering och filmning, bildbank samt text- och efterproduktion från gemensamma evenemang.

1.3 GEMENSAMMA RESURSER

Partsrådet har för närvarande 10 tjänstgörande medarbetare samt flera inhyrda konsulter. Under 2023 kommer samarbetet med den största tjänsteleverantören att avvecklas och andra inhyrda resurser begränsas varför antal anställda kommer att utökas. Utökningen ställer krav på att det interna utvecklingsarbetet är fortsatt viktigt tillsammans med fortsatt utveckling av interna arbetsätt och metoder.

1.4 ORGANISATIONSSCHEMA



1.5 STYRELSE OCH REPRESENTANTSKAP

Under 2023 planeras fem styrelsemöten och två revisionsmöten att genomföras.

Representantskapet den 19 april 2023 planeras till fysiskt möte i centrala Stockholm med endast ledamöter och särskilt inbjudna närvarande. I anslutning till representantskapet ska det konstituerande styrelsemötet äga rum.

1.6 SAMARBETE MED TRYGGHETSSTIFTELSEN

Partsrådet samarbetar med Trygghetsstiftelsen kring ekonomi/löneadministration, ekonomisystem, IT och kapitalförvaltning. Det samarbetet fortsätter under 2023 och kontinuerliga avstämningsmöten genomförs.

1.7 FINANSIERING

I avtal har parterna kommit överens om att alla organisationer inom det statliga avtalsområdet betalar en avgift till Partsrådet med 0,055 procent av lönesumman. I avtalsförhandlingarna 2020 kom dock parterna överens om att under åren 2021-2023 rabattera avgiften med 100% vilket har till följd att Partsrådet inte budgeterar några avgifter för 2023. Partsrådets verksamhetskostnader under 2023 kommer i stället att finansieras med successiv avyttring av placeringstillgångar som byggts upp under tidigare år.

1.8 KOSTNADER

För verksamhetsåret 2023 budgeteras endast direkta kostnader, inklusive en operativt ansvarig, på respektive arbetsområde. Övriga personalkostnader, administration, gemensam kommunikation inkl. Partsrådsdagar, lokalkostnader och andra kostnader ligger i den gemensamma kanslibudgeten enligt punkterna 3.1 och 3.2 i nedanstående sammanställning.

Avseende punkt 2 Finansiering av extern verksamhet nedan avser de kostnader som Partsrådets kansli inte kan påverka utan det är centrala parter som disponerar dessa utifrån uppkommande gemensamt identifierade behov.

1.9 KAPITALFÖRVALTNING

Partsrådets kapitalförvaltning sker i enlighet med Partsrådets och Trygghetsstiftelsens Kapitalpolicy med placeringsreglemente. Tack vare samarbetet kan förvaltningskostnaderna hos förvaltarna hållas nere. Till följd av policyns och placeringsreglementets tydliga utformning kan allokeringen mellan de fem valda tillgångsslagen skötas internt utan tillkommande kostnader. Under 2023 kommer en utvärdering att genomföras av extern aktör. Trygghetsstiftelsen kommer även fortsättningsvis att ha visst övergripande ansvar för båda organisationernas strategiska arbete med kapitalförvaltningen. Placeringstillgångarna har för närvarande av ett marknadsvärde på 275 mkr och för att täcka verksamhetens kostnader och likviditetsbehov under 2023 beräknas placeringstillgångar för cirka 65 mkr avyttras.

1.10 EKONOMISKT RESULTAT/BUDGET 2023

Kostnader inklusive moms. Budgeten avser Partsrådets hela verksamhet.

Belopp i tkr	Budget 2023	Budget 2022	Just. budget 2022
KOSTNADER			
1. Arbetsområden	-29 600	-57 280	-48 095
1.1 Stöd till samverkan på lokal nivå	-1 935	-3 175	-2 475
1.2 Stöd till lokal lönebildning	-1 790	-2 000	-2 000
1.3 Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv	-4 275	-4 250	-3 920
1.4 Hållbart arbetsliv	-21 600	-47 855	-39 700
2. Finansiering av extern verksamhet	-6 000	-6 000	-1 025
2.1 Arbetstagararkonsulter	-3 000	-3 000	-900
2.2 Särskilda partsgemensamma åtgärder	-3 000	-3 000	-125
3.1 Extern kommunikation	-4 700	-3 215	-2 550
3.1.1 Uppdatering/support hemsida	-365	-220	-350
3.1.2 Hemsidautveckling/migrering	-965	-490	-520
3.1.3 Övrig formgivning, musikbild/jinglar	-245	-110	-75
3.1.4 Filmer/foton/Illustrationer för Bildbank	-690	-645	-130
3.1.5 Hosting webplatser	-150	-170	-185
3.1.6 Digitala mediatjänster/verktyg	-300	-244	-230
3.1.7 PR gemensamma event/PR on Tour	-615	-75	-50
3.1.8 Webbinarier/poddsändn. inkl konceptutveckling	-165	0	0
3.1.9 Avskr utveckl.kostn. grafisk profil/hemsida	-920	-1 096	-880
3.1.10 Övrigt	-285	-165	-130
3.2 Administration	-26 600	-10 815	-11 640
3.2.1 Styrelse & revisorer	-450	-370	-450
3.2.2 Representantskap/Partsrådetsdag	-100	-896	-850
3.2.3 Gemensam kanslipersonal inkl. inhyrd	-21 900	-6 478	-6 500
3.2.4 Finansieringspolicy/kapitalhanteringsfrågor	-60	-20	0
3.2.5 Ekonomi, redovisning & IT	-1 600	-1 110	-1 300
3.2.6 Lokalkostnader	-1 650	-1 296	-1 500
3.2.7 Övrig administration	-480	-328	-700
3.2.8 Avskrivningar inventarier	-360	-317	-340
Verksamhetskostnader, totalt	-66 900	-77 310	-63 310
FINANSIERING			
4. Avgifter, finansnetto mm	4 300	9 870	-100
4.1 Avgifter från myndigheter	0	0	0
4.2 Finansiella intäkter	4 430	10 000	15 300
4.3 Finansiella kostnader	-130	-130	-3 400
4.4 Nedskrivning/ återföring nedskrivn. placering	0	0	-12 000
Resultat efter finansiella poster	-62 600	-67 440	-63 410
4.5 Skatt på kapitalavkastning	-900	-2 170	-2 000
Resultat	-63 500	-69 610	-65 410

2 Hållbart arbetsliv

2.1 UPPDRAGET

Under avtalsrörelsen 2017 enades de centrala parterna om att etablera ett nytt arbetsområde, Hållbart arbetsliv, med syfte att gemensamt arbeta för att skapa förutsättningar för ett väl fungerande arbetsliv och motverka ohälsa.

Utgångspunkten är att bidra till positiv förändring, motverka stigande sjuktal och främja ett längre arbetsliv i statlig sektor. Genom Hållbart arbetsliv ska Partsrådet erbjuda operativt stöd till lokala parter.

År 2023 är programmets sjätte och sista verksamhetsår. Hittills har programmet och dess tjänster nått 84% av alla statliga organisationer. 63% av dessa har avropat en av programmets tjänster och 35% har avropat minst två av programmets tjänster.

Genom programmet Hållbart Arbetsliv vill centrala parter bidra till varaktig förändring och organisatoriska förflyttningar mot en ökad hållbarhet inom statlig sektor. Inriktningen för 2023 är att:

- Fortsätta utveckla dialogen med lokala parter för att oftare möta deras behov med programmets tjänster. Detta innefattar att fortsätta kommunicera programmets erbjudande i syfte att fler statliga organisationer ska avropa Hållbart Arbetslivs tjänster samt att fler organisationer ska avropa fler tjänster
- Utveckla hållbarheten i tjänsteleveranser och stärka långsiktig användning av programmets tjänster genom att minska konsultberoendet och öka digitaliseringen av hela eller delar av tjänsterna.
- Utforma stödande aktiviteter och kommunicera på ett sätt som underlättar för lokala parter att komma i gång med användningen av digitala tjänster.

Tidsram

Arbetet i programmet ska fortgå fram till december 2023.

Styrgrupp

Styrgruppen består av Karin Åslund (ordförande), Annina Kuylentierna och Tina Eriksson Arbetsgivarverket, Erik Hallsenius OFR/S, P, O, Mats Eriksson Saco-S och Helené Zallin Seko.

2.2 OPERATIVA RESURSER PARTSRÅDET

Under 2022 har centrala parter verkat för en ökad samverkan och en tydligare helhet mellan de olika arbetsområdena. Som en följd av detta har programmet inte längre ett eget programkansli med utpekade personer. För 2023 planeras att kansliet förser programmet med resurser motsvarande ca 10 årsarbetare för att verkställa arbetet i verksamhetsplanen.

I denna resursplanering ingår att kansliet tar över genomförandet från konsultföretaget EY av tjänsterna "Fånga tidiga tecken på stress" samt "Välkommen tillbaka", samt fortsatt digitalisering av delar av tjänsteutbudet. Se vidare under

avsnitt 2.3.2 Utveckla långsiktigt hållbara tjänster genom minskat konsultberoende och ökad digitalisering.

2.3 PROGRAMMET HÅLLBART ARBETSLIV OCH DESS TJÄNSTER

2.3.1 FORTSATT DIALOG MED LOKALA PARTER FÖR ATT OFTARE MÖTA DERAS BEHOV MED PROGRAMMETS TJÄNSTER

Programmet kommer under 2023 att fortsätta dialogen med lokala parter för att oftare möta deras behov med programmets tjänster. Det innebär både direkt kontakt och dialog med lokala parter samt olika former av kommunikationsaktiviteter (se även avsnittet Kommunikation och marknadsföring). Programmet har sedan starten haft kontakt med 84% av organisationerna hos Arbetsgivarverket som omfattas av det statliga kollektivavtalet med Saco-S, OFR/S, P, O och Seko. 64% av organisationerna har avropat minst en tjänst. Målet under 2023 är att minst 70% av organisationerna har avropat någon av programmets tjänster. Det innebär ytterligare 15 organisationer som tidigare inte har avropat programmets tjänster.

Av de 64% som avropat, har 55% av dem avropat flera tjänster. 35% av alla organisationer har avropat två eller fler tjänster. Under 2023 har arbetsområdet som mål att öka den andelen till att bli 40% - en höjning med 5 procentenheter eller i absoluta tal 12 stycken organisationer.

2.3.2 UTVECKLA LÅNGSIKTIGT HÅLLBARA TJÄNSTER GENOM MINSKAT KONSULTBEROENDE OCH ÖKAD DIGITALISERING

Styrgruppens målsättning är att stärka tjänsternas förutsättningar att fortsatt kunna levereras även på längre sikt. Därför arbetar Partsrådet för att under 2023 minska programmets konsultberoende samt stärka digitala moment i hela eller delar av tjänsterna.

Som en konsekvens av detta kommer konsultstödet från EY successivt fasas ut. Partsrådet kommer under 2023 års första del att överta genomförandet av tjänsterna "Fånga tidiga tecken på stress" och "Välkommen tillbaka". För att bibehålla kvalitet, leveransförmåga samt öka det digitala inslaget i tjänsterna kan programmet behöva förstärkas med resurser och relevanta kompetenser. Nedan beskrivs programmets tjänster och planerade förändringar:

2.4 TJÄNSTERNA

Organisatorisk möjlighetskarta - OMK

Organisatorisk möjlighetskarta är en djupgående nulägesanalys- och agendasättande tjänst, som hittills har levererats av konsultföretaget EY. Efter beslut av styrgruppen kommer tjänsten att avvecklas i dess nuvarande form. Tjänsten kommer att levereras till de organisationer som hunnit avropa den under 2022. Lärande och erfarenheter från tjänsten ska överföras från EY under 2023 års första

del. Styrgruppen kommer att ta ställning till om och hur dessa kan komma lokala parter till del.

IA-systemet

IA-systemet är ett webbaserat verktyg som ger mottagande organisation en styrning och kontroll över arbetsmiljöarbetet och stöttar kontinuerlig förbättring. Tjänsten kommer att fortsätta levereras samt marknadsföras på liknande sätt 2023 som under 2022.

Fånga tidiga tecken på stress

Fånga tidiga tecken på stress utgörs av en interaktiv halvdag i workshopform med syfte att stärka förmågan att identifiera och hantera tidiga tecken på stress och ohälsa i organisationer. Tjänsten levereras till de organisationer som avropat tjänsten under 2022 av EY och där Partsrådets medarbetare under slutet av året funnits med parallellt i leveranserna. Tjänsten kommer under 2023 års första månader att överföras till Partsrådet för fortsatt leverans. Möjligheterna till att digitalisera hela eller delar av tjänsten ska utredas.

Till tjänsten Fånga tidiga tecken på stress kommer programmet under 2023 att kombinera möjligheten att samtidigt ta emot tjänsten och stresshanteringsverktyget 29k – Hantera stress.

29k – Hantera stress

29k – Hantera stress är en digital, 8 veckor lång kurs som syftar till att främja individens hållbarhet och stärka förmågan att hantera komplexitet. Kursen genomförs både individuellt och i grupp. Tjänstens totala datamängd är möjlig att tillvarata på aggregerad organisatorisk nivå kopplad till mottagande av tjänsten Fånga tidiga tecken på stress. Tjänsten kommer att fortsätta levereras på samma sätt som under 2022 samt som en kompletterande möjlig del av tjänsten Fånga tidiga tecken på stress.

Välkommen tillbaka

Välkommen tillbaka är en interaktiv halvdag i workshopform som innebär att stärka förutsättningarna för en effektiv återgång i arbetet efter sjukskrivning. Tjänsten levereras till de organisationer som avropat tjänsten under 2022 av EY där Partsrådets medarbetare under slutet av året funnits med parallellt i leveranserna. Tjänsten kommer under första delen av 2023 överföras till Partsrådet för fortsatt leverans. Möjligheterna till digitalisering av hela eller delar av tjänsten kommer att utredas.

Ursäkta röran

Ursäkta röran är en mobil utställning med tillhörande tre timmar workshop som ger deltagarna inspiration och konkreta verktyg och förhållningssätt före, under och

efter genomförda organisationsförändringar. Under 2023 kommer en förstudie genomföras för att se om den fysiskt genomförda tjänsten Ursäkta röran kan göras om till en digital tjänst.

Hållbarhetens konst

Hållbarhetens konst innehåller i sig tre tjänster: Vår tid, våra rum och våra föreställningar där varje tjänst utgör en workshop om tre timmars reflektion för arbetsgrupper med utgångspunkt i konst och populärkultur.

Under Q1-Q2 2023 kommer tjänsten att vila då leverantören ej är tillgänglig. Beslutet påverkas även av att efterfrågan har varit låg. Om dessa förutsättningar ändras kommer styrgruppen fatta beslut om eventuell utveckling och tillvaratagande av erfarenheter.

Kollektiv förmåga

Kollektiv förmåga är ett metodstöd för att stötta koordinering av kunskapsintegration som sker i mikro-system i organisationers löpande verksamhet. Tjänsten levereras idag av en forskargrupp från Handelshögskolan och kommer att fortsätta erbjudas i samma form under 2023.

CIBoost

CIBoost står för Collective Intelligent Boost och är ett digitalt grupputvecklingsverktyg som fram till hösten 2022 endast levererats som en del av tjänsten Kollektiv förmåga. Under hösten 2022 öppnade Partsrådet upp för att avropa det digitala verktyget separat från tjänsten Kollektiv förmåga. Detta kommer att fortsätta under 2023 för att möta organisationer som har ett mer avgränsat behov av ett grupputvecklingsverktyg.

Samskapat utvecklingsarbete

Samskapat utvecklingsarbete är ett digitalt metodstöd som stärker organisationers kapacitet att ta fram egna analyser och beslutsunderlag som främjar förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv och att fler gemensamma bilder skapas av både utmaningar och möjligheter.

Detta kommer att fortsätta levereras och förfinas för att ge stöd till mottagande lokala parter på liknande sätt som under 2022.

Lärande i förändring

Lärande i förändring är ett digitalt metodstöd som syftar till att ge inspiration och kunskap samt verktyg som främjar organisationers kapacitet att ta vara på lärandet som sker och behöver ske i arbetet. Det kommer att fortsätta levereras och förfinas för att ge stöd till mottagande lokala parter på liknande sätt som under 2022.

Inkluderande arbetsmiljö

Inkluderande arbetsmiljö är ett digitalt metodstöd som syftar till att ge inspiration,

kunskap och verktyg som styrker organisationers kapacitet att tillvarata medarbetares olikheter och stärka inkludering.

Det kommer att fortsätta levereras och förfinas för att ge stöd till mottagande lokala parter på liknande sätt som under 2022.

Arbetslivsresan

Tjänsten Arbetslivsresan är det senast framtagna digitala metodstödet som uppmuntrar till dialog om vilka förutsättningar som finns och som kan skapas för ett längre arbetsliv för alla medarbetare utifrån ett organisationsperspektiv. Tjänsten kommer att levereras och förfinas för att ge stöd till mottagande lokala parter under kommande år.

2.5 UTFORMA STÖDJANDE AKTIVITETER OCH KOMMUNICERA PÅ ETT SÄTT SOM UNDERLÄTTAR FÖR LOKALA PARTER ATT KOMMA I GÅNG MED ANVÄNDNINGEN AV DIGITALA TJÄNSTER.

Även om de digitala tjänsterna syftar till att kunna användas självständigt visar hittills genomförda leveranser att mottagande organisationer behöver relativt mycket stöd för att komma i gång och fullfölja tjänsterna. De flesta digitala tjänster kräver stöd och vägledning till mottagaren för att de ska kunna dra nytta av användningen och få något att hända i organisationen. Det innebär att Partsrådet behöver lägga resurser på att utveckla stöd och stödjande aktiviteter till avropande organisationer. Det kan handla om stödmaterial, så kallade "train-the-trainer"-koncept eller andra komma-igång-aktiviteter beroende på tjänst. Detta ska utvecklas efter behov under året.

2.5.1 KOMMUNIKATION OCH MARKNADSFÖRING

Kommunikation av programmets tjänster är en grundläggande förutsättning för verksamheten och ligger i fokus även under det sista programåret. Syftet med kommunikationen är att få fler statliga organisationer att ta del av fler tjänster.

Kommunikationsmålen baseras på verksamhetsmålen under punkten 1.1, det vill säga fler avrop och leveranser till nya och befintliga mottagande organisationer.

Aktiviteter som styr mot dessa mål ska prioriteras framför programmets övriga aktiviteter. Kommunikationsaktiviteterna kan med fördel samordnas med Partsrådets andra arbetsområden för att åstadkomma största möjliga effekt, både i kommunikationen och ute i mottagande organisationer.

Kommunikationen ska ta sin utgångspunkt i lokala parter och statliga organisationers behov och utmaningar och uppmuntra till användning av tjänster för att inspirera, stärka och utveckla förändrings- och förbättringsarbetet mot hållbarhet. En aktivitets- och kommunikationsplan kommer att tas fram varje halvår som stödjer detta mål. Styrgruppen kommer löpande att följa dessa under kommande år.

2.6 RESURSBEHOV

2.6.1 TJÄNSTEUTVECKLING OCH FÖRVALTNING

I takt med att de digitala tjänsterna blir fler och att användningen av de digitala tjänsterna ökar behöver användarvänligheten beaktas och bibehållas. Det innebär att internt hos kansliet ta höjd för att lägga tid och resurser på att kontinuerligt förfina och utveckla tjänsterna, att kvalitetssäkra strukturer, rutiner och arbetssätt samt att lägga tillräckligt med resurser på kontinuerlig genomgång och underhåll.

2.6.2 EKONOMI

I Hållbart arbetslivs budget för 2023 ger inriktningen om ett minskat konsultberoende genomslag. Kostnaderna för tjänsternas leveranser beräknas minska med drygt 5,8 mkr jämfört med preliminärt utfall för 2022. Samtidigt genererar den planerade digitaliseringen av vissa tjänster andra kostnader, vilket resulterar i en högre budget för tjänsteutveckling med nästan 1,8 mkr jämfört med 2022. När Partsrådet övertar leveransen av tjänsterna "Fånga tidiga tecken på stress" och "Välkommen tillbaka" från EY innebär det i sin tur ett visst ökat behov av operativa resurser. Sammantaget beräknas den planerade budgeten för 2023 landa på 21,6 mkr jämfört med det beräknade utfallet på 39,7 för 2022.

2.7 KOSTNADSBUDGET 2023

Fördelning per tjänst

<u>Belopp i 1.000</u>		<u>Gemensamt</u>	<u>Tjänste-</u>	<u>Info & kom-</u>	<u>Seminarie &</u>		
		<u>HA-kansliet</u>	<u>utveckling</u>	<u>munikation</u>	<u>webbinarie</u>	<u>Leverans</u>	<u>TOTALT</u>
FTT:	Fånga Tidiga Tecken		880		70	610	1 560
VT:	Välkommen Tillbaka		880		80	720	1 680
OMK:	Org MöjlighetsKarta					230	230
Ci:	Ci-boost		50		110	630	790
IA:	Syst arbetsmiljöhantering				70	5 460	5 530
KF:	Kollektiv Förmåga		180		80	1 490	1 750
UR:	Ursäkta Röran		1 600		90	710	2 400
SU:	Samskapat Utv.arbete		220		70	140	430
LiF:	Lärande i Förändring		260		90	110	460
29k:	Hantera Stress		190		80	110	380
HK:	Hållbarhetens Konst		100		60	140	300
InkA:	Inkluderande Arbetsmiljö		190		80	150	420
ALR:	Arbetslivsresan		150		120	70	340
NuA:	Nulägesanalys		500		130	130	760
OX:	Programutvärdering	280					280
HA:	Gemensamma kostn.	3 420	200	500	170		4 290
T O T A L T		3 700	5 400	500	1 300	10 700	21 600
	Justerad budget helår 2022	16 050	3 600	2 100	1 400	16 550	39 700

Totalt

Belopp i 1.000

Budget

2023

Styrgrupp

Konferenslokaler	30
Resor & Hotell	20
Representation	10
Kompetensutveckling	10
Konsultarvode - Externa tjänster	30
Totalt:	100

Operativa resurser

Konsultarvode - Externa tjänster Programdrift, marknadsföring o utv.	1 400
Konsultarvode - Externa tjänster Tjänsteutveckling	5 400
Personalkostnad (kansliet)	1 830
Konferenslokaler	30
Resor & Hotell	10
Representation	10
Utvärdering	280
Övrigt	40
Totalt:	9 000

Information & Kommunikation

Konsultarvode - Externa tjänster	50
Tekniskt stöd/Webutveckling	310
Övrig marknadsföring	140
Totalt:	500

Seminarier & Webbinarier

Konferenslokaler	160
Resor & Hotell	10
Strategiska event	170
Konsultarvode - Externa tjänster	230
Webbinarie/pod	280
Övrigt	450
Totalt:	1 300

Direkt stöd till Lokala Parter

Konferenslokaler	350
Resor & Hotell	300
Konsultarvode - Externa tjänster	5 820
Licens/nyttjandeavgifter	3 250
Övrigt	980
Totalt:	10 700

TOTALT HÅLLBART ARBETSLIV:

21 600

3 Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

3.1 BESKRIVNING AV UPPDRAGET

Centrala parter har enats om att det fortsatt är angeläget att arbeta med arbetsmiljöfrågor och med särskilt fokus på det som kan bidra till att motverka ohälsa såväl som att främja hälsa och välbefinnande. Detta genom att stödja lokala parter i arbetet med att förebygga, samverka kring och hantera arbetsmiljöfrågor. Under åren 2020–2023 har arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv följande inriktning.

- Utifrån lokala parter behov utforma stöd genom kunskap och verktyg till det lokala arbetsmiljöarbetet med inriktning på det systematiska arbetsmiljöarbetet vid ett digitalt arbetssätt, psykisk ohälsa kopplat till arbetet och arbetsplatsen samt arbetsanpassning och rehabilitering. Arbetsområdet ska identifiera, gruppera och paketera material och verktyg på ett sådant sätt att det är lättillgängligt för lokala parter att använda i arbetsmiljöarbetet.
- Arbetsområdet ska utforma och ta fram ett sammanhållet material till lokala parter om sådana insatser och arbetssätt som kan stödja det systematiska arbetsmiljöarbetet vid ett digitalt arbetssätt. Med särskild hänsyn kring att stärka parternas möjlighet att hantera arbetsmiljöaspekterna i den digitala arbetsmiljön.
- Arbetsområdet ska planera och ta fram ett sammanhållet material för att höja kunskapen om sådana insatser som kan bidra till arbetet med psykisk hälsa och ohälsa med kopplingen till arbetet och arbetsplatsen med särskild hänsyn till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- Arbetsområdet ska genom webinarier och genom att befintligt material paketeras öka lokala parter kunskap i frågor om arbetsanpassning och rehabilitering på arbetsplatsen.
- Under åren kan arbetsområdet anordna ett antal webinarier inom ramen för kunskapsområdena för att inspirera och samtidigt tillgängliggöra lämpliga sådana så att de kan användas på lokal nivå i arbetsmiljöarbetet. Särskild fokus bör vara på verktyg som kan bidra till det förebyggande arbetsmiljöarbetet och erfarenhetsutbyte. Även kunskap om sådant som främjar hälsa bör också möjliggöras. Webinarierna bör filmas för att fler ska kunna tillgodogöra sig kunskapen.

Artiklar och reportage som beskriver arbetsområdets aktiviteter och lokala exempel publiceras kontinuerligt på Partsrådets hemsida. Arbetsområdet ska löpande se till att befintligt material hålls uppdaterat.

Arbetsområdet vill kunna bidra med kunskap och handfast material som rustar de lokala parterna att ta sig an och arbeta med de tre olika ämnesområdena – systematiskt arbetsmiljöarbete vid ett digitalt arbetssätt, psykisk ohälsa med kopplingar till arbetet och arbetsplatsen samt om arbetsanpassning och rehabilitering.

3.2 TIDSRAM OCH STYRGRUPPENS LEDAMÖTER

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2023.

Styrgruppens ledamöter: Tarja Nevala, Arbetsgivarverket (ordförande), Anders Kjällman Arbetsgivarverket, Karin Åslund, Arbetsgivarverket, Erik Hallsenius, OFR/S, P, O, Anders Lindström, Saco-S och Helené Zallin, Seko.

3.3 GJORDA PRIORITERINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR

Arbetsområdet kommer under verksamhetsåret inte göra några prioriteringar eller avgränsningar, utan kommer följa de fokusområden och aktiviteter som beskrivs i uppdraget.

3.4 PLANERADE AKTIVITETER OCH LEVERANSER – MOTTAGARE, PRESTATIONER OCH RESURSBEHOV

År 2023 ska aktiviteterna slutföras i enlighet med uppdraget. Det innebär att genomföra webinarier inom ramen för kunskapsområdena, uppdatera och flytta sajten hotpajobbet.se till partsradet.se och sammanfatta arbetsområdets insatser perioden 2021–2023 i en slutrapport.

Arbetsområdet Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv föreslår följande inriktning på arbetet. Samtliga nedanstående aktiviteter ska planeras och kommuniceras på ett sådant sätt att partsgemensamt deltagande uppmuntras.

För genomförandet krävs operativt ansvarig för arbetsområdet utöver resurser från kommunikation, ekonomi och faciliteringsstöd från kansliets gemensamma resurser. Även resurser i form av webinariestudio, konferenslokaler och utvärderingsleverantör krävs för att lyckas med uppdraget.

3.4.1 DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET VID ETT DIGITALT ARBETSSÄTT

Arbetsområdet sammanställer, uppdaterar och förnyar befintligt material om sådana insatser och arbetsmetoder som kan stödja lokala parter systematiska arbetsmiljöarbete vid digitala och hybrida arbetssätt. Arbetet består i att:

- Fortsatt lyfta fram olika arbetsmiljöaspekter vid digitala och hybrida arbetssätt och hur det påverkar det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Arbetsområdet anordnar upp till tre workshops/seminarier, varav ett fysiskt, som belyser olika infallsvinklar och möjlig tillämpning. Tillfällena ska ge möjlighet till erfarenhetsutbyte, dialog och reflektion. Dessa dokumenteras på ett sätt som möjliggör god spridning.
- Arbetsområdet ska identifiera, gruppera och paketera material och verktyg inom ämnesområdet på ett sådant sätt att det är lättillgängligt för lokala parter att använda i arbetsmiljöarbetet.

3.4.2 PSYKISK OHÄLSA MED KOPPLINGEN TILL ARBETET

Vidare avser arbetsområdet att stärka lokala parter arbete med psykisk hälsa och ohälsa genom att:

- Arbetsområdet anordnar upp till fyra workshops/seminarier, varav ett fysiskt, som syftar till att inspirera och tillgängliggöra relevant kunskap om faktorer och

förhållanden i arbetet kopplat till psykisk hälsa. Dessa tillfällen dokumenteras på ett sätt som möjliggör god spridning.

- Arbetsområdet ska identifiera, gruppera och paketera befintligt material, utöver det framtagna arbetsmaterialet *"Psykisk hälsa – material för partsgemensamt arbete"* på ett sådant sätt att det är lättillgängligt för lokala parter att använda i arbetsmiljöarbetet.

3.4.3 ARBETSANPASSNING OCH REHABILITERING

Arbetsområdet ämnar även identifiera, gruppera och ompaketera befintligt material på ett sådant sätt att det kan bidra till att öka lokala parter kunskap i frågor om arbetsanpassning och rehabilitering på arbetsplatsen.

3.5 KOMMUNIKATION OCH UPPDATERINGAR

Marknadsföra, genomföra och uppdatera det material och de verktyg som arbetsområdet tidigare har tagit fram. Bland annat genom att:

- Samtliga seminarier filmas för att fler ska kunna tillgodogöra sig kunskapen och tillgängliggöras på hemsidan och i sociala medier.
- Uppdatera och komplettera samt flytta innehållet i sajten hotpajobbet.se till partsrådet.se, samt kommunicera detta.
- Under 2023 slutföra inventeringen av Arbetsmiljöverkets föreskrifter på hemsidan och där så är möjligt genomföra nödvändig justering.

3.6 SAMORDNING OCH KOORDINERING AV INSATSER

För arbetsområdet finns en operativt ansvarig. Utöver detta tillförs resurser från kommunikation, ekonomi och faciliteringsstöd från kansliets gemensamma resurser. Arbetsområdet ser att det finns samordningsfördelar och möjlighet till kvalitetsutveckling i att koordinera arbetsområdets aktiviteter med övriga arbetsområden. Främst avser detta att kombinera arbetsområdets material med Partsrådets avropningsbara tjänster genom att samordna presentationer och skriftlig kommunikation i gemensamt budskap kring Partsrådet hela erbjudande.

3.7 UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

Arbetsområdet avser att löpande följa upp enskilda aktiviteter och publicerat material.

Fokus i utformningen av aktiviteterna är att stödja lokala parter arbetsmiljöarbete genom ökad kunskap och konkreta stödmaterial. Ett annat viktigt syfte är också att aktiviteterna skapar tillfälle till erfarenhetsutbyte.

Det kvantitativa målet är att nå 150 deltagare i genomsnitt per webinarium med en spridning på 67 procent av organisationerna. Det kortsiktiga kvalitativa målet för arbetsområdet är att majoriteten av deltagarna instämmer i att webinarierna bidrog i *hög eller mycket hög utsträckning* (4 eller 5 på skalan) till ökad kunskap samt

att kunskapen uppfattas som relevant och möjlig att omsätta i den egna verksamheten.

Det kvalitativa målet är att bidra till att höja samt sprida kunskap i att stärka och utveckla det lokala arbetsmiljöarbetet, i syfte att motverka ohälsa, främja hälsa och välbefinnande i arbetslivet och därmed påverkar sjuktalen i nedåtgående riktning. Utfallet av det långsiktiga effektmålet är inte något som arbetsområdet förfogar över utan är ett ansvar för respektive verksamhet.

Aktiviteterna under året utvärderas med webbenkäter och kvalitativa intervjuer för att bedöma kortsiktiga resultat, generella lärdomar och framgångsfaktorer. Digitalt stödmaterial utvärderas i Google Analytics.

Under detta sista verksamhetsår för arbetsområdet kommer även en utvärdering göras avseende hela treårsperioden.

3.8 KOSTNADSBUDGET 2023

Arbetsområde: Arbetsmiljö	Belopp TSEK inkl. Moms
Styrgrupp	
Konferenslokaler o resekostnader	30
Representation	10
Övrigt	0
Totalt:	40
Operativa resurser:	
Konsulttjänster - Operativa resurser/programdrift	1 360
Konsulttjänster - Expertstöd	256
Inhyrd personal från parterna	0
Övrigt	0
Totalt:	1 616
Information & Kommunikation:	
Konsulttjänster	22
Tekniskt stöd/Webutveckling	1 500
Övrigt	0
Totalt:	1 522
Seminarier/Webbinarier o WS	
Mötes-/utställningslokaler	140
Konsulttjänster medverkande	255
Studio o sändningsstöd för webinarie/ podsändning	192
Filmproduktion/textning	250
Anmälningsadministration o utvärdering	264
Övrigt	0
Totalt:	1 101
TOTALT	4 279

4 Centrala parterers stöd till samverkan på lokal nivå

4.1 BAKGRUND

I maj 2016 träffade parterna ett nytt centralt ramavtal om samverkan – Samverkan för framtiden. Överenskommelsens utformning har påverkats av de erfarenheter och slutsatser som parterna under åren gjort genom arbetet i arbetsområdet.

Det är parternas uppfattning:

- Att en samverkan som syftar till att utveckla verksamheten förutsätter en väl fungerande dialog och samspel mellan chef och medarbetare och mellan arbetsgivare och fackliga organisationer.
- Att genom samverkansprocessen ges berörda medarbetare möjlighet att bidra med sin kompetens i diskussionen inför beslut. Därigenom skapas en ökad insikt och ett ökat engagemang för verksamhetens behov av förändring och utveckling.
- Att en sådan samverkan skapar förutsättningar för både en effektivare och bättre verksamhet för arbetsgivare och arbetstagare såväl som en god arbetsmiljö.
- Att när lokala parterna blir överens om att frågor, som historiskt sett hanterats inom det formella partssystemet, flyttas till chefs- och medarbetarnivån genom ett lokalt avtal om samverkan förändras roller och ansvar för aktörer både inom partssystemet och i verksamheten. Mot den bakgrunden är det viktigt att tydliggöra de olika aktörernas nya ansvarsområden.
- Att ett lokalt samverkansavtal såväl kan omhänderta den informations- och förhandlingsskyldighet enligt MBL som följer av avtal Samverkan för framtiden som inom ramen för den samverkan som regleras i 6 kap. AML.

Parterna har utifrån dessa gemensamma uppfattningar planerat och genomfört aktiviteter med syfte att ge lokala parter kunskap om de tankar som ligger till grund för avtalet. Därmed ges lokala parter förutsättningar att kunna utveckla en samverkan utifrån den egna verksamhetens behov och situation i enlighet med intentionerna i ramavtalet.

Det är fortsatt angeläget att stödja lokala parter i arbetet med att bygga upp och underhålla samverkansprocesser. Här är seminarier, föreläsningar och workshops ändamålsenliga aktiviteter.

4.2 UPPDRAG 2021–2023

- Styrgruppen ska sprida kunskap om avtalet genom seminarier och workshops.
- Att tillse att arbetet med det webbstöd som arbetsområdet tagit fram fortsätter enligt den utvecklingsplan som styrgruppen lägger fast.
- Att marknadsföra det utformade webbstödet.
- Att ta fram ett stöd för hur lokala parter kan omhänderta arbetsmiljöfrågor inom ramen för ett lokalt samverkansavtal och om till exempel ett digitalt arbetssätt kan behöva omhändertas.

Arbetsområdets uppdrag sträcker sig fram till och med den 31 december 2023.

4.2.1 STYRGRUPP

Arbetet leds av en styrgrupp. Styrgruppen för arbetsområdet består av Åsa Pyka (ordförande), Maria Hedin Nordling och Tina Eriksson från Arbetsgivarverket, Mikael Andersson OFR/S,P,O, Henrik Sjösten Saco-S samt Roger Pettersson Seko (Roger deltar i styrgruppen till och med januari 2023. Process för ersättare pågår).

4.2.2 MÅLGRUPP

Den primära målgruppen för arbetsområdets aktiviteter och webbstöd är den lokala partskonstellation som finns på den övergripande nivån hos arbetsgivaren.

4.3 VERKSAMHETSINRIKTNING 2023

Som ett komplement till det uppdrag som centrala parter formulerat för arbetsområdet har arbetsområdet under avtalsperioden genomfört en behovsanalys med utgångspunkt i en enkätundersökning riktad till lokala parter, dialog med lokala parter och erfarenheter från styrgruppen. Analysen har i ett första steg mynnat ut i tre resultatområden som varit vägledande för arbetsområdets aktiviteter under 2022 och kommer så vara även för 2023. Inför 2023 har arbetsområdet valt att komplettera resultatområdena ytterligare mot bakgrund av erfarenheter under året och vad organisationerna står inför just nu. För 2023 gäller följande resultatområden med tillhörande förväntade resultat.

- **Kännedom och kunskap:** Lokala parter har en ökad kännedom och kunskap om samverkan som metod och avtalet Samverkan för framtiden gällande innehåll och syfte
- **Samverkan längst ut i organisationen:** Samverkan bidrar till högre grad av medarbetarnas delaktighet i beslutsprocessen
- **Partsgemensam kapacitet:** Det partsgemensamma arbetet har förstärkts gällande förmågan att utveckla samverkan
- **Implementering och förvaltning av lokala samverkansavtal:** Lokal samverkan fungerar över tid och utvecklas i takt med verksamheten.

Genom att fokusera på definierade resultatområden vill arbetsområdet bidra till en högre grad av verksamhetsanpassad och ändamålsenlig samverkan i de statliga organisationerna. Som bilaga till VP 2023 finns en bild som mer översiktligt beskriver effektkedjan kring de fyra prioriterade resultatområdena.

Under 2022 har styrgruppen fokuserat på utveckling av kunskapsmaterial som håller över tid och att förmedla centrala parterers perspektiv med utgångspunkt i Partsrådets Verktyg för utveckling av lokala samverkansavtal. Styrgruppen har också valt att utveckla ett processtöd för utveckling av samverkan på lokal nivå, riktat till samverkansgrupper med utgångspunkt i tjänsten Samskapat utvecklingsarbete. Syftet med detta fokus har varit att förmedla grundläggande kunskaper om samverkan utifrån centrala parterers perspektiv samt att stärka lokala samverkansgrupper i sitt utvecklingsarbete.

För året 2023 väljer styrgruppen att som ett nästa steg rikta ett större fokus på att lyfta lokala parterers perspektiv i ett antal frågeställningar i syfte att sprida kunskaper och erfarenheter utifrån lokala förutsättningar.

4.4 AKTIVITETER 2023

Utifrån definierade resultatområden och verksamhetsinriktning redogörs nedan för prioriterade aktiviteter under 2023. Utöver nedanstående aktiviteter kan åtaganden kopplade till Partsrådets gemensamma aktiviteter vara aktuella för arbetsområdet att engagera sig i och på relevant sätt delta i. Exempelvis Partsrådetsdag eller andra arbetsområdesgemensamma aktiviteter.

4.4.1 KÄNNEDOM OCH KUNSKAP

Under 2022 har arbetsområdet fokuserat på att förmedla grundläggande kunskap om och centrala parterers perspektiv på samverkan, dess utmaningar och vad som krävs för att lyckas. Detta har skett genom studiofilmer och animerade filmer i syfte att höja kunskapsnivån bland lokala parter i statliga organisationer.

4.4.1.1 Aktiviteter 2023

2023 kommer fokus ligga på att marknadsföra och på olika sätt tillgängliggöra filmerna för att nå ut till lokala parter och andra intressenter inom det statliga området. Arbetet kommer att ske i tätt samarbete med Partsrådets kommunikationsstrategier för största effekt.

4.4.2 SAMVERKAN LÄNGST UT I ORGANISATIONEN

I det centrala samverkansavtalet Samverkan för framtiden är parterna överens om att samverkan i hög grad sker längst ut i organisationen, mellan chef och medarbetare. Att få till samverkan längst ut i organisationen är fortsatt en utmaning för många verksamheter och relevant stöd från Partsrådet kommer att ges under året 2023.

4.4.2.1 Aktiviteter 2023

Arbetsområdet kommer under året att genom webinarier eller filmer förmedla lokala parterers perspektiv i frågan om att få samverkansprocesser längst ut i organisationen att hända.

4.4.3 PARTSGEMENSAM KAPACITET

Under 2021 påbörjades ett utvecklingsarbete med utgångspunkt i Partsrådets tjänst Samskapat utvecklingsarbete. Under 2022 har utvecklingsarbetet fortsatt och ett så kallat "upplägg" är utvecklat för lokala parter i behov av en omstart eller nystart i samverkansarbetet. Omstart i samverkansarbetet kan exempelvis vara aktuellt för organisationer med etablerad samverkan, i behov av ett större eller mindre omtag. De organisationer som ännu inte tecknat ett avtal och där processen inför avtal har avstannat kan å sin sida ha behov av en nystart. Upplägget består i ett antal processövningar anpassade efter dessa situationer och efter målgruppen. En pilot av upplägget har genomförts på Luftfartsverket.

4.4.3.1 Aktiviteter 2023

Under 2023 kommer utvecklingsarbetet att fokusera på att utvärdera och fastställa upplägget Omstart/Nystart i samverkan samt kommunicera och tillgängliggöra upplägget på relevant sätt för målgruppen.

4.4.4 IMPLEMENTERING OCH FÖRVALTNING AV LOKAL SAMVERKAN

Resultatområdet är nytt för 2023 och har definierats av styrgruppen utifrån behovet att på lokal nivå säkerställa att samverkan fortlöper över tid och utvecklas med verksamheten. Lokala parter har ett jämbördigt ansvar för genomförande, uppföljning och utveckling av samverkan, samt ansvar för att säkerställa kompetens om samverkan när individer i partssystemet byts ut. Styrgruppen kommer därför att förtydliga och lyfta det gemensamma partsansvaret för lokala samverkansavtal över tid och vikten av det partsgemensamma arbetet för att säkerställa att samverkan fortlever och utvecklas med utgångspunkt i verksamhetens behov.

4.4.4.1 Aktiviteter 2023

Arbetsområdet kommer under året att genom webinarier eller filmer förmedla lokala parters perspektiv i frågan om implementering och förvaltning av samverkan för framtiden.

4.4.5 ÖVRIGA INSATSER

Arbetsområdet arbetar ständigt med att utveckla det stöd som ges och har därför identifierat några områden som löper över verksamhetsåren.

4.4.5.1 Webbverktyget

Sedan verktyget presenterades har styrgruppen haft ett ständigt pågående översynsarbete i syfte att hålla texter aktuella och utveckla verktyget pedagogiskt. Den långsiktiga tanken med verktyget är att lokala parter ska inspireras och få stöd och kunskap i utvecklingen av sin lokala samverkan.

4.4.5.2 Individuellt stöd

Sedan 2021 har arbetsområdet erbjudit tjänsten individuellt stöd till lokala parter, som ett komplement till de aktiviteter som genomförts. Tjänsten innebär centrala parter stöd och bollplank i frågor rörande samverkan. Mot bakgrund av att antalet förfrågningar under året 2022 har ökat och behoven i de förfrågningar som inkommit är relativt omfattande ser styrgruppen ett behov av att avgränsa och förtydliga denna tjänst under 2023 i syfte att sätta rätt förväntningar på det stöd som styrgruppens centrala parter kan erbjuda. Detta görs också i syfte att på annat sätt fånga upp behov från målgruppen som kan tillgodoses antingen via arbetsområdets kunskapsmaterial eller via andra tjänster som Partsrådet erbjuder.

4.4.5.3 Utvärdering arbetsområdet

Eftersom arbetsområdet står inför avtalsperiodens sista år kommer en eventuell utvärdering göras i slutet på avtalsperioden beroende på de önskemål eller anvisningar som ges längre fram.

4.5 UPPFÖLJNING AV RESULTAT

Då den primära målgruppen för arbetsområdets aktiviteter och webbstöd är den lokala partskonstellation som finns på den övergripande nivån hos arbetsgivaren kommer deras nyttjande av webbstöd, deltagande i aktiviteter samt upplevelse av nyttan av respektive aktivitet löpande följas upp och utvärderas. Detta kommer bland annat att göras genom enkätundersökningar och analys av webbstatistik.

4.6 RESURSER

För att genomföra de aktiviteter som arbetsområdet definierat för året 2023 ser styrgruppen behov av operativ resurs och kommunikationsresurser vid Partsrådets kansli.

Styrgruppen ser också vinster med att, i samarbete med Partsrådets kansli, koordinera kommunikation och samordna aktiviteter med andra arbetsområden för att förstärka effekten av planerade aktiviteter. Med den breda kompetens som byggts upp på kansliet under 2022 och med den erfarenhet som byggts upp över tid och tjänstutveckling som ständigt är pågående strävar arbetsområdet efter att nyttja Partsrådets samlade kompetenser, erfarenheter och resurser på lämpligt sätt över året.

4.6.1 OPERATIVA RESURSER

Sedan 2018 har arbetsområdet haft stöd av en operativ resurs med en omfattning av 20 timmar per vecka. Arbetsområdets uppfattning är att ett sådant behov kvarstår för året 2023.

För respektive aktivitet som parterna genomför kommer kommunikationsresurser från Partsrådets kansli att behöva tilldelas för att komplettera operativt ansvarig i arbetet.

4.7 KOSTNADSBUDGET 2023

Arbetsområde: Samverkan

Belopp TSEK
inkl. Moms

Styrgrupp

Konferenslokaler o resekostnader	30
Övrigt	0
Totalt:	30

Operativa resurser:

Konsulttjänster - Operativa resurser	900
Inhyrd personal från parterna	0
Utvärdering arbetsområdet	150
Övrigt	0
Totalt:	1 050

Information & Kommunikation:

Konsulttjänster	100
Tekniskt stöd/Webutveckling	200
Övrigt	0
Totalt:	300

Seminarier/Webbinarier o WS

Studio o sändningsstöd för webinarie/ pod + Filmer	450
Anmälningsadministration o utvärdering	75
Övrigt	30
Totalt:	555

Budget för år 2023	1 935
---------------------------	--------------

5 Centrala parterers stöd till lokal lönebildning

5.1 BAKGRUND

Under förhandlingarna rörande Avtal 2020 har centrala parter diskuterat behov av fortsatt stöd till lokala parter vad gäller utvecklingen av den lokala lönebildningen. Under den gångna avtalsperioden har ett sådant partsgemensamt arbete utgjort ett arbetsområde inom Partrådets verksamhet.

Eftersom det är viktigt att verka för att den lokala lönebildningen ska ha en så hög kvalitet som möjligt är det angeläget att fortsätta ett utvecklingsarbete i syfte att stödja olika delar av de lokala partsprocesserna inför – under – efter lönerevisionen likväl som att verka för en saklig lönesättning där dialogen kring medarbetarens nya lön har en hög kvalitet. En framgångsrik lokal lönebildningsprocess bygger på att alla aktörer, såväl lokala parter som chefer och medarbetare har kompetens och förutsättningarna att ta ansvar för sin del av processen.

Parterna konstaterar att de centrala ramavtalen skiljer sig åt på vissa punkter. Det finns också delar som är gemensamma till exempel förberedelsearbete och avstämning. Behovet av utveckling och stöd till lokala parter kan vara gemensamt för samtliga parter men kan också se olika ut beroende på skillnader i avtalen eller beroende på hur utvecklingsbehovet bedöms hos respektive central part.

Inom följande områden kan utvecklingsarbete behöva ske i den omfattning som samtliga parter gemensamt eller arbetstagarorganisation enskilt tillsammans med Arbetsgivarverket identifierar.

5.2 UPPDRAG 2021–2023

I avtalsförhandlingarna 2020 enades parterna om följande uppdrag för arbetsområdet Centrala parterers stöd till lokal lönebildning.

1. Arbetet med det av parterna gemensamt utvecklade metodstödet BESTA-vägen är genomfört och i huvudsak även implementeringen av BESTA-vägen. Syftet med metodstödet är att det ska utgöra ett stöd för lokala parter i deras arbete att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader och bygger på att det integreras i det lokala lönebildningsarbetet. Parterna konstaterar att det finns behov av marknadsföring av verktyget samt kunskapshöjande utbildning i verktyget.
2. Arbeta med att ge stöd till lokala parter i syfte att nå en framgångsrik lokal lönebildning genom t.ex. utbildningsinsatser för att öka lokala parterers kunskap om innehåll i och tillämpning av löneavtalet utifrån respektive avtals innehåll.
3. Arbeta med att visa på exempel och ge kunskaper om behovet av att ha tillräckligt tempo i såväl förberedelsearbetet som genomförandet av revisionen.

4. Arbeta med att öka kunskap och förmedla erfarenheter avseende förhandlingsordningen och dess tillämpning.
5. Arbeta med att ge stöd till lokala parter för att säkra en lokal lönebildning av hög kvalitet med en tydlighet i bedömningen av varje medarbetares skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetens mål och resultat.
6. Arbeta med att förmedla kunskaper och annat stöd kring den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare

Aktiviteter kan enligt uppdraget genomföras av samtliga parter gemensamt eller av en arbetstagarorganisation enskilt tillsammans med Arbetsgivarverket.

Arbetet ska fortgå fram till och med den 31 december 2023.

5.3 STYRGRUPP

Styrgruppen för arbetsområdet består av Anders Stålsby (ordförande), Åsa Pyka och Mårten Pappila Arbetsgivarverket, Andreas Nyström Saco-S, Sanna Feldell OFR/S,P,O samt Roger Pettersson Seko (Roger deltar i styrgruppen till och med januari 2023. Process för ersättare pågår)

5.4 VERKSAMHETSPLAN 2023

Under 2023 kommer verksamheten vara inriktad på följande aktiviteter inom områdena Lönebildning och BESTA-vägen. Utöver nedan aktiviteter kan åtaganden kopplade till Partsrådets gemensamma aktiviteter vara aktuella för arbetsområdet att engagera sig i och på relevant sätt delta i. Exempelvis Partsrådetsdag eller andra arbetsområdesgemensamma aktiviteter.

5.4.1 LÖNEBILDNING

Följande aktiviteter planeras för att möta målgruppens behov i arbetet med lokal lönebildning för 2023. Aktiviteterna genomförs av centrala parter gemensamt men också genom parvisa aktiviteter med utgångspunkt i respektive löneavtal.

5.4.1.1 Lönebildningsdag

Under året genomförs en Lönebildningsdag som ett partsgemensamt digitalt forum i syfte att inspirera och förmedla kunskap om lönebildningsprocessen. Målgruppen är lokala parter som deltar partsgemensamt.

5.4.1.2 Kunskapshöjande insatser för långsiktighet i lönebildningen

Under året planeras aktiviteter i syfte att höja kunskapen om lönebildningsprocessens olika steg. Exempelvis sker detta i ett antal poddavsnitt med olika teman men andra lämpliga medier kan komma att vara aktuellt. Målgruppen för denna aktivitet är lokala parter.

5.4.1.3 Parvisa aktiviteter

Under året planerar styrgruppen att genomföra parvisa aktiviteter i syfte att sprida kunskap om respektive löneavtal och dess tillämpning. Målgruppen för aktiviteterna är lokala företrädare för arbetsgivare och respektive arbetstagarorganisation.

5.4.2 BESTA-VÄGEN

Parterna konstaterar att det kan finnas ett fortsatt behov av vissa insatser för att stötta lokala parter i implementeringen av BESTA-vägen.

5.4.2.1 Material och information på Partsrådets hemsida

Metodstödet BESTA-vägen finns sedan hösten 2011 tillgänglig på Partsrådets hemsida. Informationen och stödet på webben kring BESTA-vägen behöver dock kontinuerligt utvecklas. Syftet är att informationen så långt som möjligt ska täcka lokala parter behov av stöd när det gäller arbetet med BESTA-vägen. Detta arbete behöver således fortsätta under 2023. Styrgruppen överväger att genomföra en användarundersökning avseende BESTA-vägen.

Under året 2022 har arbetsområdet utvecklat animerade filmer i syfte att förtydliga begrepp och tillvägagångssätt i analys gällande lika och likvärdiga arbeten. Utveckling av kompletterande animerade filmer kan komma att bli aktuellt för året 2023.

5.5 UPPFÖLJNING AV AKTIVITETER

Arbetsområdets aktiviteter kommer under året att följas upp för lärande och utveckling. Primärt genom enkäter samt uppföljning och analys av webbstatistik.

5.5.1 UTVÄRDERINGSENKÄT

Samtliga utåtriktade aktiviteter (webbinarier) kommer att följas upp genom Partsrådets enkät för utvärdering.

5.5.2 LÖPANDE UPPFÖLJNING OCH ANALYS AV WEBBSTATISTIK

Samtliga aktiviteter och kommunikationsinsatser från arbetsområdet kommer löpande utvärderas genom uppföljning och analys av webbstatistik.

5.6 RESURSER

För att genomföra de aktiviteter som arbetsområdet definierat för året 2023 ser styrgruppen behov av operativ resurs och kommunikationsresurser vid Partsrådets kansli.

Styrgruppen ser också vinster med att, i samarbete med Partsrådets kansli, koordinera kommunikation och aktiviteter med andra arbetsområden för att

förstärka effekten av planerade aktiviteter. Med den breda kompetens som byggts upp på kansliet under 2022 och med den erfarenhet som byggts upp över tid strävar arbetsområdet efter att nyttja Partsrådets samlade kompetenser, erfarenheter och resurser på lämpligt sätt över året.

5.6.1 OPERATIVA RESURSER

Under året 2022 tillsattes operativt ansvarig för arbetsområdet med en omfattning om 8 timmar per vecka. För att genomföra planerade aktiviteter under året 2023 ser styrgruppen ett fortsatt behov av operativt ansvarig för arbetsområdet som helhet vilket uppskattas omfattas till i genomsnitt 8 timmar per vecka under helåret.

För respektive aktivitet som parterna genomför gemensamt och parvis kommer kommunikationsresurser från Partsrådets kansli att behöva tilldelas för att komplettera operativt ansvarig i arbetet.

5.7 KOSTNADSBUDGET 2023

Arbetsområde: Lönebildning	<u>Belopp TSEK</u> <u>inkl. Moms</u>
Styrgrupp	
Konferenslokaler o resekostnader	20
Övrigt	<u>0</u>
Totalt:	20
Operativa resurser:	
Konsulttjänster - Operativa resurser/programdrift	340
Konsulttjänster - Tjänsteutveckling, innehåll	150
Konsulttjänster - Tjänsteutveckling, digital komponent	0
Inhyrd personal från parterna	500
Övrigt	<u>0</u>
Totalt:	990
Information & Kommunikation:	
Konsulttjänster	0
Tekniskt stöd/Webutveckling	50
Övrigt	<u>0</u>
Totalt:	50
Seminarier/Webbinarier o WS	
Studio o sändningsstöd för webinarie/ podsändning	282
Filmproduktion/textning	300
Anmälningsadministration o utvärdering	108
Övrigt	<u>40</u>
Totalt:	730
Budget för år 2023	1 790



PARTSRÅDET

Partsrådet erbjuder stöd till lokala företrädare inom den statliga sektorn. Här hanterar vi aktuella frågor och utmaningar inom de områden som arbetsgivare och fack på central nivå tycker är viktigast att lösa tillsammans.

www.partsradet.se